

Massnahmen gegen sexuelle Beläs

Alle Angaben basieren auf Eigendeklaration der genannten Unternehmen.

Umfrage: Christine Bachmann

Pia Sieber
 Expertin Case
 Management,
 BLS AG, Bern



Ann-Kathrin Greutmann
 Diversity & Inclusion,
 Zürcher Kantonalbank,
 Zürich



Lilian Fankhauser
 Co-Leiterin Abteilung für
 die Gleichstellung von
 Frauen und Männern,
 Universität Bern, Bern



Armin Dittli
 Leiter Human
 Resources, ZHAW,
 Winterthur



1 Was tun Sie, um sexuelle Belästigung in Ihrem Unternehmen zu verhindern?

Die BLS setzt präventiv vor allem auf Information. So haben wir allen Mitarbeitenden mit einer unternehmensweiten Aktion aufgezeigt, dass wir sexuelle Belästigung nicht dulden, welche Hilfsangebote wir zur Verfügung stellen und mit welchen Sanktionen bei sexueller Belästigung zu rechnen ist. Daneben schulen wir unsere Führungskräfte und teilen Informationen auf unserer internen Plattform zu Ansprechpersonen und Hilfeleistungen. Neu eintretende Mitarbeitende informieren wir jeweils an den «Welcome Days».

In unseren allgemeinen Anstellungsbedingungen ist festgehalten und im Verhaltenskodex geregelt, dass alle Mitarbeitenden ein Recht auf faire Behandlung sowie auf Schutz ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz haben. Neu eintretende Mitarbeitende erhalten bei der Einstellung entsprechende Unterlagen und wissen, an welche Stellen sie sich im Falle von Missbrauch wenden können. Die Themen Machtmissbrauch, Mobbing und sexuelle Belästigung behandeln wir zudem in Führungsausbildungen. Die Vorgesetzten halten wir an, als Vorbilder und durch ihr Verhalten präventiv zu wirken und Massnahmen zu ergreifen, wenn es zu einem Vorfall kommt.

An der Universität Bern greifen wir das Thema sexuelle Belästigung durch die hohe personelle Fluktuation bedingt kontinuierlich auf und informieren bezüglich unserer Nulltoleranzpolitik. Es ist uns wichtig, dass die Angehörigen der Universität sensibilisiert sind und wissen, an welche Stellen sie sich wenden können. 2020 hätte ausserdem die Aktionswoche «Wer zu nah kommt, geht zu weit» stattgefunden, wäre nicht die Covid-19-Pandemie dazwischengekommen (siehe Seite 41).

Die ZHAW besitzt ein Reglement zu den Themen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung, das für Mitarbeitende und Studierende gleichermaßen gilt. Bei einem Vorfall können wir zudem auf diverse Beratungsstellen zurückgreifen und eine interne oder externe Abklärung einleiten. Demnächst lanciert die ZHAW die Präventionskampagne Respekt.

2 Wo können sich Betroffene melden, und wie wird deren Anonymität gewährleistet?

Mitarbeitende können sich an Führungspersonen oder an ihre Ansprechpersonen der Personalabteilung wenden. Ihnen steht des Weiteren die externe Personalberatung Movis zur Verfügung, die Beratung und Unterstützung für Mitarbeitende bei persönlichen, sozialen und gesundheitlichen Problemen in der Arbeitswelt bietet. Ein Angebot, das wir Mitarbeitenden kostenlos zur Verfügung stellen und sie anonym nutzen können.

Intern erhalten betroffene Personen Beratung und Unterstützung durch speziell geschulte Mitarbeitende der Personalabteilung. Die Namen und Kontaktdaten dieser Vertrauenspersonen sind im Intranet publiziert. Als firmenunabhängige Instanzen stehen externe Experten für sozial- und psychologische Beratungen zur Verfügung. Dieses Angebot ist kostenlos und vertraulich; die Anonymität der Betroffenen ist demensprechend gewährleistet. Weiter stehen Vorgesetzte sowie Mitarbeitende aus dem HR für Anliegen zur Verfügung, nehmen Hinweise entgegen und unterstützen bei der Aufklärung.

Wir haben unterschiedliche Anlaufstellen, bei denen sich Betroffene sowie Angehörige melden können. Innerhalb der Universität sind das die Personalleiterin, die Co-Leiterin für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Leiter Rechtsdienst. Ausserhalb der Universität können sich Mitarbeitende an die Beratungsstelle der Berner Hochschulen wenden. Diese unterliegt wie die internen Anlaufstellen einer Schweigepflicht und leitet weitere Schritte nur ein, wenn diese ausdrücklich gewünscht werden.

Betroffene Mitarbeitende können sich erstinstanzlich an Vorgesetzte und Studierende an die Studiengangsleitung wenden sowie zweitinstanzlich ans HR. Betroffene können sich je nach Bedürfnis auch an die interne Beratungsstelle bei der Stabsstelle Diversity wenden, an eine externe unabhängige Ansprechstelle oder an die psychologische Beratungsstelle, die intern am Department Psychologie angegliedert ist.

Belästigung am Arbeitsplatz

3 Was passiert, wenn eine sexuelle Belästigung vorliegt?

Sobald wir Kenntnis von Vorwürfen zu einer sexuellen Belästigung haben, besteht für uns eine Handlungspflicht. Ist die Personalberatung MOVIS bereits involviert, ziehen wir eine neutrale Stelle wie die Fachstelle Mobbing und Belästigung hinzu. Vor allem dann, wenn eine Zusammenarbeit zwischen Opfer und Täter nicht mehr möglich ist und die Situation in gemeinsamen Gesprächen nicht geklärt werden kann. Wenn MOVIS noch nicht involviert ist, entscheiden wir anhand der zu erwartenden Komplexität, ob wir mit ihnen oder mit der Fachstelle Mobbing und Belästigung zusammenarbeiten.

Nach einem entsprechenden Vorwurf wird der Sachverhalt genau geklärt. Die betroffene Person meldet sich bei der Vertrauensperson ihrer Wahl. Möchte sie den Fall nicht weiterverfolgen, jedoch aufarbeiten, zeigt die Vertrauensperson Möglichkeiten dafür auf. Bei Bedarf werden externe Spezialisten hinzugezogen. Möchte die betroffene Person den Fall intern weiterverfolgen und ein Verfahren einleiten, zeigt die Vertrauensperson die nächsten Schritte auf und leitet ein solches ein. Die Person, die das Verfahren leitet, evaluiert danach mögliche Disziplinarmaßnahmen.

Die interne oder externe Anlaufstelle klärt den Sachverhalt. Liegt ein Fall von sexueller Belästigung vor, ergreift sie Massnahmen, um diese zu beenden oder weitere Belästigungen zu verhindern. Je nach Schwere der Verfehlung sind Sanktionen möglich. Bei Mitarbeitenden sind das personalrechtliche Massnahmen, die von der Verwarnung bis zur fristlosen Kündigung reichen. Bei Studierenden dagegen disziplinarische Massnahmen von Verweisen bis zum vorübergehenden oder dauerhaften Ausschluss von einzelnen Lehrveranstaltungen.

Das ist je nach Schwere des Falls unterschiedlich: Von einer Rückmeldung an die beschuldigende Person über ein klärendes Gespräch bis hin zu einer Verwarnung, Versetzung oder letztlich Trennung sind alle Möglichkeiten offen. An der ZHAW haben wir gemessen an der Grösse der Organisation relativ wenige und oft milde Fälle. An eine Verwarnung eines ZHAW-Mitarbeitenden in den letzten fünf Jahren mag ich mich nicht erinnern.

4 Was tun Sie, um zu verhindern, dass jemand angestellt wird, der ein solches Delikt begangen hat?

Das ist schwierig zu verhindern, da in den Arbeitszeugnissen solche Delikte oder ein entsprechender Kündigungsgrund nicht aufgeführt werden. Bei Rekrutierungen sind HR-Mitarbeitende jedoch bezüglich dieses Themas geschult sowie sensibilisiert, auf mögliche Anzeichen zu achten.

Wir tolerieren in unserem Unternehmen keine Form von Machtmissbrauch und sind bestrebt, ein Klima des gegenseitigen Respekts und Vertrauens zu gewährleisten, in dem Mobbing und sexuelle Belästigung keine Chance haben. Deshalb sind unsere Mitarbeitenden geschult, bei der Rekrutierung darauf zu achten, wie sich das Gegenüber zu den Unternehmenswerten äussert. Ausserdem werden bei Einstellungen ein Strafregisterauszug sowie Referenzen eingeholt.

Das ist schwierig. Da es darauf ankommt, ob das Vergehen aktenkundig geworden ist oder nicht. Grundsätzlich wird vor jeder Besetzung von Professuren immer die Einschätzung der Verantwortlichen der aktuellen Arbeitsstelle sowie des Teams eingeholt. Zudem haben wir von der Abteilung für Gleichstellung generell Einsitz bei den Anstellungsverfahren auf Stufe Professur und können so unsere Aspekte mit einbringen.

Durch die üblichen Vorsichtsmassnahmen. Wir sichten Zeugnisse, holen Referenzauskünfte ein und sensibilisieren HR-Consultants. Das Problem ist, dass wir beim Einstellungsgespräch Hintergründe wie extreme Neigungen, Interessen oder Meinungen nicht sichten können und dem mit üblichen Massnahmen nicht beikommen.

5 Seit der «MeToo»-Debatte haben viele Männer Angst, mit Frauen alleine in einem Raum zu sein. Ein Thema bei Ihnen?

Ängste stelle ich keine fest. Durch die «MeToo»-Debatte hat jedoch eine positive Sensibilisierung auf dieses Thema stattgefunden. Auch wir schulen unsere Führungspersonen dahingehend, dass sie sich entsprechende Gedanken machen und allenfalls Vorkehrungen treffen – beispielsweise, indem sie schwierige Gespräche möglichst nicht alleine führen.

Wir kennen bei der Zürcher Kantonalbank keinen Fall, bei dem Männer seit der «MeToo»-Debatte Angst haben, mit Frauen alleine in einem Raum zu sein oder mit einer Frau alleine geschäftlich essen zu gehen. Wir sind stolz darauf, dass in unserem Unternehmen Wert auf einen respektvollen Umgang gelegt wird – unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Nationalität, Religion oder Alter.

Die «MeToo»-Debatte hat sicher auch Unsicherheiten ausgelöst, weil es vorschnell zu Vorverurteilungen kommen kann. Persönlich denke ich, dass wir bei dieser Frage zwischen Personen auf gleicher Augenhöhe und Personen in einem hierarchischen Verhältnis unterscheiden müssen. Daher finde ich es grundsätzlich sinnvoll, wenn sich Vorgesetzte Gedanken darüber machen, wie sie unangemessene Situationen vermeiden können. So weiss ich von zahlreichen Professoren und Professorinnen, die bei Besprechungen mit Studierenden die Türe zum Sekretariat offen lassen. Das ist eine kleine, aber sinnvolle Massnahme, bei der sich alle wohl- und sicher fühlen.

Wir haben bei uns im Betrieb bislang keine Ängste in diesem Zusammenhang festgestellt, noch sind uns welche zugetragen worden. Ich persönlich verzichte weitgehend darauf, mit weiblichen Teammitgliedern alleine in einem geschlossenen Raum eine Besprechung abzuhalten – ausgenommen bei vertraulichen Gesprächen. Auf geschäftliche Essen verzichte ich ohnehin meist. Abschliessend noch angemerkt: Im Zeitalter von LGBT+ betrifft das nicht nur Männer und Frauen.